ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VIII Warszawa, dn. 19 sierpnia 1950 r. Nr 8

9.

OBWIESZCZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 28 lipca 1950 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej układowi zbiorowemu pracy w rzemiośle piekarskim.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U.R.P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz.U.R.P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w rzemiośle piekarskim, zawartemu dnia 5 października 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Ogólnopolski Komitet Wykonawczy Wojewódzkich Związków Cechów Piekarskich w Warszawie.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciw nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, ul. Targowa 59) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

DYREKTOR DEPARTAMENTU PRACY
(—) *Henryk Altman*

1 załącznik.

Zał. do obw. M. P. i O. S. z dn. 28.VII.1950 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce, mającym siedzibę w Warszawie, ul. Mochnackiego 5, reprezentującym pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach, a Cechem Piekarzy, Młynarzy i Cukierników, reprez. przez Ogólnopolski Komitet Wykonawczy Wojewódzkich Związków Cechów Piekarskich, mającym siedzibę w Warszawie, ul. Jasna 10 m. 8 z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obowiązuje na terenie całego kraju:

a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach piekarskich, zrzeszonych w cechach Piekarzy, Młynarzy i Cukierników,

b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,

c) reguluje stosunki między Związkiem a Zrzeszeniem.

2. Przez użyte w układzie określenie „pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, — przez Związek właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.

2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas do 31.XII.1950 r. i wchodzi w życie z dniem 22 maja 1950 r.

3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia, mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron, na 3 miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie uczestnik wypowiadający określi czy wypowiedzenie dotyczy całego układu czy poszczególnych jego postanowień.

5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.

6. Jeżeli pertraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem Związku, zgodne z Dekretem o Radach Zakładowych. Nie dotyczy to osób na stanowisku Dyrektora (kierownika) zakładu pracy jego zastępcy.

2. W przypadku nie osiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“, jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:

a) płaca dniówkowa,
b) stawka godzinowa.

2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:

a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na tydzień,
b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz w miesiącu.

2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki należy podać na tej kopercie oddzielnie.

4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłat ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć, lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

1. Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje.

2. W przypadkach kiedy pracodawca odmawia zapłaty wynikającej z p. 1. pracownikowi przysługuje prawo zwrócenia się do właściwego Inspektora Pracy, który w porozumieniu z miejscowym O.Z.Z. oraz lokalnym branżowym Cechem rozstrzyga sprawę.

Art. 9.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje.

2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 21-szą i godz. 5-tą.

3. Za pracę w niedzielę i święta uważa się czas od godz. 5-tej dnia świątecznego do 5-tej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 10.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,

100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.

3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 9 układu.

Art. 11.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.

Art. 12.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t.zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 13.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów wg powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:

a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,
b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 14.

Pracodawca pokrywa w wysokości 200 złotych miesięcznie opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników uczęszczające do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub brak miejsca w szkołach państowych. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającej niemożność przyjęcia.

Art. 15.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.

2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne wg tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 16.

Dla pracowników zatrudnionych w zakładach pracy rzemiosła piekarskiego podległych Cechom Piekarzy, Młynarzy i Cukierników przewiduje się następujący deputat branżowy: za każdy przepracowany dzień 2 kg chleba żytniego. Wyżej wspomnianym pracownikom deputat przysługuje za czas, który podlega ustawowo wynagrodzeniu. Deputat może być wydawany w naturze.

Czas pracy.

Art. 17.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz innych zakładach pracy wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe wg przepisów Art. 12.

2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.

3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy poza godzinami.

4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 18.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.

2. Przerwy w pracy, na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 19.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 20.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, wg którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 21.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 22.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem) biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 23.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowywanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonych przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 24.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja Socjalna. Kultura i Oświata. Wczasy pracownicze.

Art. 25.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Cechom Piekarzy, Młynarzy i Cukiern. oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 6%

od sum wypłaconych pracownikom zarobków brutto począwszy od 1 stycznia 1950 r.

Art. 26.

1. Pracodawcy są obowiązani uiszczać opłaty wymienione w art. 25 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.

2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.

3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nie uiszczenia w terminie ulegały przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Urlopy.

Art. 27.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują urlopy wg następujących zasad:

a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 12-dniowy,
b) po trzech latach nieprzerwanej pracy urlop 15-dniowy,
c) po dziesięciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 1-no miesięczny urlop,
d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 1 miesiąc urlopu,
e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2.7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.

2. Za dzień urlopowy przy urlopach 7, 12, 14, 15 dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy, dni świąteczne nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.

4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.

5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (pkt. e).

6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub delegatem.

7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upominał się o urlop.

9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.

10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa sie za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą pracownika prawa do korzystania z urlopu.

12. Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 28.

Przerwy w zatrudnieniu spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 29.

Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1) zarządzenia władz niemieckich,
2) przebywania w obozie koncentracyjnym lub więzieniu z przyczyn ideowych,
3) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4) służby w wojsku polskim lub armii sojuszniczej,
5) przesiedlenia lub wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6) pobytu w niewoli.

Art. 30.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 31.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas, przepracowany zagranicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 32.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy odprawa w wysokości 2 tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku odprawa w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg zasad stosowanych przy obliczeniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 33.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego został powołany do wojska na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 34.

Pracownicy wykonujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 35.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych przypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowej (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopu okolicznościowego nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 36.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy apteczkę zaopatrzoną w niezbędne leki celem niesienia pomocy w nieszczęśliwych wypadkach.

Art. 37.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu, powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 38.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżącą woda do picia wzgl. w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak np. kawa zbożowa, mięta itp.

Art. 39.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie — każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 40.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostana one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne i robocze pozostaja własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 41.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staranie pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 600 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 42.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie codziennie mleko lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu.

Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu się stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji BHP na tym odcinku, opracowane przez Wydział B.H.P. — C.R.Z.Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 43.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadków przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 44.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym (apteczce) będzie wynagrodzony na równi z czasem przepracowanym wg stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 45.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni (ustawowy okres ochronny), z których przynajmniej 2 tygodnie winny przypadać przed, a co najmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem bądź po porodzie po obowiązkowej 8 tygodniowej przerwie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać, nawet za jej zgodą.

Art. 46.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy, powinna być poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 47.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje co najmniej od 3 miesięcy nie może być wypowiedziana ani rozwiązana, tak w całym okresie ciąży, jak w czasie ustawowej 8, 10, 12-tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1, jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4 miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 48.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 49.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 50.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch połgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 51.

W razie śmierci pracownika niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca obowiązany jest wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwalnianie pracowników do prac społecznych.

Art. 52.

W miejsce stosowanego ogólnie obowiązku płatnego zwalniania pracowników powołanych przez Związek do zadań społecznych, pracodawca będzie płacił na rzecz Związku 0,5% sumy wynagrodzenia brutto wszystkich pracowników. Sumy te pracodawca obowiązany jest wpłacać do Kasy Związku najdalej do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły.

Pracodawca obowiązany jest do udzielenia bezpłatnego urlopu z zachowaniem świadczeń socjalnych pracownikowi powołanemu przez Związek do pełnienia społecznych lub państwowych obowiązków.

Przerwa wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

Delegowanie przez Związek na kursy i do szkół specjalnych uważa się za pracę o znaczeniu społecznym w zrozumieniu niniejszego artykułu.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 53.

Pracodawca obowiązany jest projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 54.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 53), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik winien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 55.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 56.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 57.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egz. na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 58.

1. Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez niego dotychczas.
2. W przypadkach, jeśli dotychczasowe globalne wynagrodzenie jest wyższe od wynagrodzenia przewidzianego układem, różnicę ustala i zatwierdza Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego w porozumieniu z cechowymi władzami miejscowymi.

Art. 59.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 60.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 61.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy, a cenę takiegoż biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 62.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.

Postanowienia wyjątkowe.

Art. 63.

W zawodach , w których okres nauki lub przyuczenia trwa krócej niż jeden rok, uczniowi przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczania, odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa.

Określeniem „uczeń" objęci są pracownicy, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie uznanym za rzemiosło.

Czas pracy uczniów uregulowany jest w ogólnej części układu zbiorowego.

1. **Wynagrodzenie ekspedientek i inkasentów.**

Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy w charakterze ekspedientów i sprzedawczyń otrzymują wynagrodzenie miesięczne, wynoszące dla:

a) kierownika placówki sprzedaży	15.000.— zł.
b) ekspedientki (sprzedawczyni odpowiedzialnej) oraz inkasentów	13.000.— zł.
c) ekspedientki (sprzedawczyni)	11.000.— zł.

2. **Dodatek morski i stołeczny.**

Pracownicy fizyczni i umysłowi, zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta st. Warszawy, oraz miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopot, Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego, otrzymują dodatek morski i stołeczny wg poniższej tabeli za każdą jedną godzinę pracy:

Dodatek morski		Dodatek stołeczny	
X	5,00 zł.	X	3,00 zł.
IX	4,70 „	IX	2,80 „
VIII	4,40 „	VIII	2,60 „
VII	4,10 „	VII	2,40 „
VI	3,70 „	VI	2,20 „
V	3,30 „	V	1,90 „
IV	3,00 „	IV	1,70 „

Przedstawiciele
Zarządu Głównego
Związku Zawodowego Prac.
Przemysłu Spożywczego
w Polsce
Przewodniczący
(—) *Marks Bronisław*
V.-Przewodniczący
(—) *Janiak Mieczysław*
Czł. Prezydium
(—) *Gniazdowski Stanisław*

Przedstawiciele
Ogólnopolskiego Komitetu
Wykonawczego Wojew. Związków
Cechów Piekarzy
Prezes O. K. W.
(—) *Banaszkiewicz Bogusław*
V.-Prezes O. K. W.
(—) *Drzewiecki Józef*
Skarbnik O. K. W.
(—) *Marszałek Leonard*

Warszawa, dnia 17 maja 1950 r.

Załącznik Nr 1.

Zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych.

1. Zaszeregowanie.

Każdy z pracowników fizycznych stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy zgodnie z wytycznymi, zawartymi w Informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (zał. Nr 5).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza pracodawca w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego.

W wypadku różnicy zdań spór rozstrzyga komisja w składzie przedstawicieli Cechu i miejscowego Oddziału Związku Zawodowego.

2. Stawki płac.

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki w niżej podanej wysokości:

Grupa	stawka na godzinę w zł.
X	78,5
IX	72,5
VIII	67,5
VII	62,5
VI	58,5
V	55,5
IV	50,5

Pracownicy kwalifikowani, zatrudnieni czasowo (fajerantowi) są płatni wg wykonywanej funkcji plus 50% uposażenia, bez prawa do ryczałtu premiowego.

3. Starszy piekarz (brygadier) otrzymuje dodatkowo 10% zasadniczej stawki godzinowej za kierownictwo zespołowe.

4. Zaszeregowanie i płace uczniów.

Młodociani zatrudnieni przez zakład pracy w charakterze uczniów winni być wynagradzani wg następujących zasad:

w pierwszym roku nauki 31 zł. — za godzinę pracy,
w drugim roku pracy 45 zł. — za godzinę pracy,
w trzecim roku pracy w/g stawki godzinowej grupy V pracowników fizycznych.

Załącznik Nr 2.

Dla pracowników fizycznych zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji wprowadza się stały ryczałt premiowy obliczony w stosunku miesięcznym a wynoszący 30% stawki zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Ryczałt premiowy na rob./godz. wynosi dla grupy:

X	23,55
IX	21,75
VIII	20,25
VII	18,75
VI	17,55
V	16,65
IV	15,05

Załącznik Nr 3.

Niezależnie od ryczałtu premiowego wprowadza się dodatek wyrównawczy za każdą przepracowaną godzinę dla pracowników fizycznych, zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji.

Dodatek ten obowiązuje w mieście Warszawie, Krakowie i Łodzi w-g następującej wysokości:

Grupa płac	wysokość dodatku w zł na rob./godz. dla Warszawy i Krakowa	dla Łodzi
X	20	6
IX	18	6
VIII	16	6
VII	13	6
VI	—	3
V	—	3
IV	—	3

Załącznik Nr 4.

TABELA

norm odzieży roboczej dla pracowników zatrudnionych w piekarstwie.

L.p.	Rodzaj zatrudnienia	Rodzaj odzieży	Norma w ilości	Czasokres
1.	Kierownik piekarni, piecowy, ciastowy, stołowy, z-ca piecowego, z-ca ciastowego, pomoc, uczniowie	czapeczka biała	2	1 rok
		pantofle	1	
		kombinezon	2	
2.	**Woźnice**	ubranie robocze	1 kompl.	1 rok
		„ watowane	1 „	4 okresy
		płaszcze przeciwdeszczowe	1	3 lata
		buty filcowe	1 para	4 okresy
		czapka zimowa z nausznikami	1 szt.	4 okresy
		rękawice wełniane	1 para	1 rok
3.	**Sprzątaczki**	fartuch z rękawami	2 szt.	1 rok
		chustka na głowę	2 szt.	1 rok
		drewniaki	1 para	1 rok
		rękawice gumowe przy porządkach sanitarnych	2 pary	1 rok

Pracodawca jest obowiązany zaopatrzyć załogę zakładu pracy w jedno ciepłe okrycie, zabezpieczające zdrowie pracownika przed nagłymi zmianami temperatury (wychodzenie do obiektów położonych poza stałym miejscem pracy).

Załącznik Nr 5.

INFORMATOR

o zaszeregowaniu pracowników fizycznych branży piekarskiej.

L. p.	Grupa	Wyszczególnienie specjalności i funkcji
	IX — X	Pracownicy pełnokwalifikowani zdolni do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy a) kierownik b) starszy piekarz (brygadier)
	VIII — X	Pracownicy wykwalifikowani wykonujący odpowiedzialną pracę a) piecowy odpiekający chleb i bułki b) ciastowy — prowadzący ciasto pszenne i żytnie c) kwasowy przygotowujący rozczyn i zakwasy
	VII — VIII	Pracownicy wykonujący czynności fachowe wymagające znajomości pracy i wprawy a) stołowi przy formowaniu bułek, chałek, chleba gatunkowego i wszelkiej galanterii wchodzącej w zakres pieczywa żytniego i pszennego b) pomoc fachowa piecowego lub ciastowego
	IV — VI	Pomocnik piekarski, palacz, osiewacz a) robotnicy gospodarczy b) woźnice

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, UL. JASNA 26.

Cena niniejszego numeru 90 zł

Druk PWZG W-wa Tamka 3. 6500. Zam. 3061. B-110269.